JOBS Experts
Industrieservice GmbH

Aichkirchen 8, 4671 Aichkirchen

+43 7224 90 313
office@jobsexperts.at
jobsexperts.at

Landesgericht Wels
FN 472615 y
UID ATU 72375217

Raiffeisenbank Region Sierning-Enns eGen
IBAN: AT87 3456 0000 0373 3409
BIC: RZOOAT2L560

Allgemeine Geschäftsbedingungen für Payroll
(Stand 21.11.2022)

Die JOBS Experts Industrieservice GmbH mit Sitz in 4671 Aichkirchen, Aichkirchen 8, im Folgenden kurz als „JEI“ bezeichnet, bietet Personalbereitstellungen von ZeitarbeitnehmerInnen (kurz „ZAN“) auf Basis Monatspauschale ausschließlich unter Einbeziehung der vorliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen an.

1. Die Personalbereitstellung durch JEI erfolgt unter Berücksichtigung der gültigen gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere unter Beachtung des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) und des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung sowie des Kollektivvertrages für Angestellte im Gewerbe, Handwerk und in der Dienstleistung, in den jeweils gültigen Fassungen.

2. Vor jeder Überlassung von ZAN sowie vor jeder Änderung der Verwendung von überlassenen ZAN hat der Beschäftiger JEI schriftlich über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung, die erforderlichen Fachkenntnisse und die damit verbundene kollektivvertragliche Einstufung in den im Beschäftigerbetrieb für vergleichbare ArbeitnehmerInnen für vergleichbare Tätigkeiten anzuwendenden Kollektivvertrag sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes, insbesondere über Nachtschwerarbeit oder Schwerarbeit und die relevanten Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente sowie die jeweiligen Gefahrenevaluierungen zu informieren. Weiters hat der Beschäftiger JEI über die in seinem Betrieb geltenden verbindlichen Bestimmungen (zB Betriebsvereinbarungen) betreffend Arbeitszeit und Urlaub zu informieren und diese schriftlich an JEI zu übermitteln.

3. JEI weist darauf hin, dass der Beschäftiger gem § 6 AÜG als Arbeitgeber im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften gilt und ihm für die Dauer der Beschäftigung die Dienst- und Fachaufsicht sowie sonstige Fürsorgepflichten im Zusammenhang mit Arbeitnehmerschutz, Arbeitsruhe und Arbeitszeiten hinsichtlich der in seinem Betrieb eingesetzten ZAN obliegt. Der Beschäftiger ist verpflichtet, die allgemeinen Vorschriften des Arbeitsschutzes, der Unfallverhütung sowie die allgemeinen sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln zu erfüllen sowie Erste Hilfe Maßnahmen und spezifische Schutzausrüstung zur Verfügung zu stellen und JEI darüber zu informieren. Eventuell notwendige Vorsorge oder Folgeuntersuchungen lt § 9 ASchG sind ebenfalls durch den Beschäftiger zu veranlassen, zu dokumentieren und deren Kosten zu übernehmen.
   Weiters gilt der Beschäftiger gem § 6a AÜG hinsichtlich der in seinem Betrieb eingesetzten ZAN als Arbeitgeber im Sinne der Gleichbehandlungsvorschriften und Diskriminierungsverbote.

   Der Beschäftiger übernimmt die alleinige Haftung für die gesetzeswidrige Beschäftigung der an ihn überlassenen ZAN. Sollte der JEI durch die Nichteinhaltung der vom Beschäftiger anzuwendenden Bestimmungen ein Schaden entstehen, so stellt der Beschäftiger die JEI ausdrücklich schad- und klaglos.

   Entstehen JEI aufgrund von unrichtigen oder unvollständigen Informationen des Beschäftigers und daraus resultierenden nachträglichen Forderungen der überlassenen ZAN oder Behörden Aufwendungen, haftet der Beschäftiger für diese Nachforderungen und Strafen sowie für alle JEI hieraus entstehenden Nachteile in vollem Umfang.

4. JEI haftet nicht für einen bestimmten Erfolg der von den überlassenen ZAN erbrachten Arbeitsleistungen sowie für Schäden und/oder Folgeschäden, die dem Beschäftiger seitens der an ihn überlassenen ZAN verursacht werden. Für den Fall, dass JEI wegen nichtgehöriger Vertragserfüllung dem Beschäftiger gegenüber schadenersatzpflichtig wird, ist die Haftung von JEI gegenüber dem Beschäftiger mit € 5.000,– begrenzt.

5. Die vereinbarte Monatspauschale wird auch bei Nichtleistungszeiten (wie zB Urlaub, Krankheit, Feiertage und sonstige Fehlzeiten) in voller Höhe verrechnet.

6. Die an den Beschäftiger überlassenen ZAN haben Anspruch auf jenes Entgelt welches sich nach dem im jeweiligen Beschäftigerbetrieb gültigen Kollektivvertrag sowie nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages für das Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung bzw des Kollektivvertrages für Angestellte im Handwerk, im Gewerbe sowie in der Dienstleistung, ergibt. Um die korrekte Abrechnung der überlassenen ZAN gewährleisten zu können, ist der Beschäftiger verpflichtet, den in seinem Betrieb für die überlassenen ZAN anzuwendenden Kollektivvertrag, etwaige lohnregelnde Betriebsvereinbarungen und sonstige mit seinem Betriebsrat getroffene schriftliche Vereinbarungen über betriebsübliche Löhne JEI schriftlich bekannt zu geben.

Mitglied bei
ÖSTERREICHS PERSONAL DIENSTLEISTER

Treten während der Dauer der Überlassung kollektivvertragliche Lohnerhöhungen oder sonstige gesetzliche bzw kollektivvertragliche Kostenerhöhungen in Kraft, so ist JEI berechtigt, den vereinbarten Stundensatz im gleichen Ausmaß (als Prozentsatz) ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens anzuheben.

7. Sollten die überlassenen ZAN für Einsätze außerhalb des ständigen, ortsfesten Betriebes des Beschäftigers eingesetzt werden, ist JEI im Vorhinein vom Beschäftiger zu informieren, um die korrekte Abrechnung von Aufwandersätzen gewährleisten zu können. Wegzeiten vom Standort des Beschäftigers oder An- und Abreisezeiten vom Wohnort der überlassenen ZAN zu Einsatzorten außerhalb des ständigen ortsfesten Betriebes des Beschäftigers werden mit dem Normalstundensatz verrechnet. Für vom Beschäftiger veranlasste Dienstfahrten mit dem Privat-Kfz der überlassenen ZAN, zB zur Beförderung von Personen oder Material etc, wird das jeweils gültige amtliche Kilometergeld verrechnet.

   Sollten die überlassenen ZAN für Einsätze außerhalb Österreichs eingesetzt werden, ist JEI ebenfalls umgehend vom Beschäftiger zu informieren, um die zeitgerechte Beantragung von im Einsatzland erforderlichen Genehmigungen, die im Zusammenhang mit Aufenthalt und Erwerbstätigkeit sowie Sozialversicherung und Lohnsteuer erforderlich sind, gewährleisten zu können.
   Der Beschäftiger nimmt zu Kenntnis, dass er im Falle eines Auslandseinsatzes der an ihn überlassenen ZAN eine Rückholversicherung abzuschließen hat bzw. ihm die Kosten für die allfällige Rückführung von ZAN verrechnet werden.
   Im Falle von Auslandseinsätzen gelten die Arbeitszeit-, Sonn-, und Feiertagsregelung des jeweiligen Einsatzlandes als vereinbart. Bei Nichteinhaltung der 36-stündigen Wochenendruhezeit werden anfallende Ersatzruhezeiten dem Beschäftiger zum jeweils vereinbarten Normalstundensatz in Rechnung gestellt.

8. Die Normalarbeitszeit der an den Beschäftiger überlassenen ZAN beträgt bei Vollbeschäftigung 38,5 Stunden / Woche. In Beschäftigerbetrieben mit kollektivvertraglich oder sonst generell abweichender Arbeitszeit gilt die beim Beschäftiger für vergleichbare ArbeitnehmerInnen geltende Arbeitszeit auch für die überlassenen ZAN.

   Überlassene ZAN haben das Recht auf eine Teilnahme bei einer eventuellen Betriebsversammlung im Betrieb des Beschäftigers. Im Falle von Streik oder Aussperrung im Betrieb des Beschäftigers dürfen die überlassenen ArbeitnehmerInnen gem § 9 AÜG für die Dauer der Maßnahme nicht eingesetzt werden. Die Ausfallsstunden werden dem Beschäftiger entsprechend der vereinbarten Stundensätze verrechnet.

9. Werden ZAN vom Beschäftiger als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Personen in ein direktes Vertragsverhältnis übernommen, so wird dem Beschäftiger für den vor Beginn der Beschäftigung entstandenen Administrations- und Recruiting-Aufwand ein angemessener Kostenersatz in Höhe von 24 % eines Jahresbruttogehaltes des jeweiligen ZAN in Rechnung gestellt. Der Kostenersatz entfällt, wenn der ZAN zuvor 12 volle Kalendermonate an den Beschäftiger überlassen war. Die Höhe des Aufwandersatzes bemisst sich nach dem Verhältnis der bereits verstrichenen Einsatzdauer des überlassenen ZAN zur verbleibenden / gesamten Mindesteinsatzdauer. Dementsprechend verringert sich der Aufwandersatz jeweils um 2 % pro Monat ab Beginn der Beschäftigung.
   Für den Fall, dass der Beschäftiger mit einer/m von JEI namhaft gemachten KandidatIn innerhalb von 12 Monaten nach erstmaliger Bekanntgabe des Namens einen (freien) Dienstvertrag eingeht, hat er hierüber JEI unverzüglich zu verständigen und ist ein Aufwandsersatz in Höhe von 24 % eines Jahresbruttogehaltes des jeweiligen ZAN zu entrichten.
   Bei einer geplanten Übernahme eines ZAN in ein direktes Beschäftigungsverhältnis zwischen diesem und dem Beschäftiger, wird der Beschäftiger JEI unter Bedachtnahme auf von JEI einzuhaltende Kündigungsfristen gemäß Punkt 10. dieser AGB vor der Übernahme informieren.

   Unabhängig von einem angemessenen Kostenersatz gebührt JEI bei Übernahme eines ZAN durch den Beschäftiger jedenfalls eine zusätzliche Kostenpauschale in Höhe von EUR 150,- für den durch die Übernahme anfallenden Aufwand (Endabrechnung, Organisations- und Administrativaufwendungen etc).

10. Die Beendigung der Beschäftigung überlassener ZAN ist JEI rechtzeitig vor geplantem Einsatzende bekannt zu geben, widrigenfalls dem Beschäftiger die Stunden bis zum fristgerechten Einsatzende zum Normalstundensatz in Rechnung gestellt werden.
    Das Ausmaß der einzuhaltenden Rückstellfrist richtet sich für Arbeiter nach der im Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung niedergeschriebenen Kündigungsfrist. Für überlassene Angestellte gilt eine Rückstellfrist im Ausmaß der Kündigungsfrist gemäß Angestelltengesetz.
    Das Ausmaß der individuellen Rückstellfrist im Umfang der jeweils geltenden gesetzlichen oder kollektivvertragliche Kündigungsfrist wird bei Überlassung für jeden ZAN gesondert bekanntgegeben. Erhöht sich die Rückstellfrist eines ZAN aufgrund der Verlängerung der Kündigungsfrist wegen einer längeren Betriebszugehörigkeit im Laufe einer Überlassung, so gilt diese verlängerte Frist ab Wirksamkeit automatisch als vereinbart. Sofern durch eine Änderung der Gesetze (zB Angestelltengesetz, ABGB) oder Änderung eines Kollektivvertrages (zB KV für Arbeiterinnen und Arbeiter im Gewerbe der Arbeitskräfteüberlassung) die

Kündigungsfristen verlängert werden, gelten ohne zusätzliche Vereinbarung diese verlängerten Kündigungsfristen sofort ab in Kraft treten als Ausmaß der neu einzuhaltenden Rückstellfristen. Dies gilt insbesondere auch für vor der Gesetzes- oder Kollektivvertragsänderung bereits überlassene ZAN.
Ungeachtet dieser Berechnung ist die Beendigung der Beschäftigung überlassener ZAN JEI mindestens einen Monat, im Falle von Arbeitern, und mindestens 6 Wochen, im Falle von Angestellten, vor dem geplanten Einsatzende bekannt zu geben.
Im Falle des Bestandschutzes (zB Schwangerschaft) sind die Behaltefristen zu beachten. Die vereinbarte Monatspauschale wird bei Payroll immer bis zum Ende des Dienstverhältnisses bzw eventueller Entgeltfortzahlungen verrechnet.
Des Weiteren verpflichtet sich der Beschäftiger, sämtliche Kosten im Zusammenhang mit sogenannten „Massenkündigungen", welche das Frühwarnsystem gem § 45a AMFG beim AMS auslösen, zu tragen. Darunter versteht sich, dass der Beschäftiger sowohl für die Dauer der Sperrfrist gem § 45a Abs. 2 AMFG, als auch für die danach folgende gesetzliche bzw. kollektivvertraglich einzuhaltende Kündigungsfrist das für die Überlassung vereinbarte Entgelt an JEI leistet.

11. Im Falle von Gleitzeitregelungen beim Beschäftigerbetrieb ist darauf zu achten, dass die Gleitzeitkonten der überlassenen ZAN am letzten Überlassungstag ausgeglichen sind. Zum Abrechnungsstichtag bzw bei Überlassungsende werden für das verbliebene Gleitzeitguthaben die vereinbarten Überstundenzuschläge und verbliebene Minusgleitzeiten mit dem vereinbarten Normalstundensatz an den Beschäftiger verrechnet.

12. Sofern nichts Gegenteiliges vereinbart wurde, ist JEI berechtigt, das Vertragsverhältnis bezüglich der jeweiligen konkreten Überlassung mit einer Kündigungsfrist von fünf Arbeitstagen zum Freitag ohne Angabe von Gründen zu kündigen.

    Gerät der Beschäftiger in Zahlungsverzug, bei Vorliegen von Informationen über Zahlungsschwierigkeiten, wird über ihn ein Ausgleichs- oder Konkursverfahren eröffnet, verstößt er gegen ArbeitnehmerInnenschutzvorschriften oder handelt er sonst grob vertrags- oder gesetzwidrig, ist JEI berechtigt, den Auftrag ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist mit sofortiger Wirkung zu beenden und die überlassenen ZAN abzuziehen. Schadenersatzansprüche des Beschäftigers aus diesem Titel sind ausgeschlossen.

13. Alle angeführten Preise verstehen sich als Nettopreise und sind ohne weiteren Abzug zzgl 20% MwSt prompt zahlbar. JEI behält sich das Recht vor, bei nicht ausreichender Bonität eine Sicherheit in Form einer Bankgarantie oder Vorauskassa zu verlangen. Der Beschäftiger hat JEI bei Auftragsbeginn seine UID-Nummer bekannt zu geben. Geht die Steuerschuld gem § 19 Abs 1a UStG 1994 (Bauleistungen) auf den Beschäftiger über, hat dieser JEI auf den Übergang der Steuerschuld hinzuweisen, wodurch die Verrechnung ohne Mehrwertsteuer erfolgt. Die Fakturierung erfolgt grundsätzlich wöchentlich auf Basis der vom Beschäftiger bestätigten Stundennachweise der überlassenen ZAN. Die Rechnungslegung erfolgt auf elektronischem Wege. Der Beschäftiger verpflichtet sich, seine E-Mail-Adresse, die zu diesem Zweck verwendet werden soll, bekannt zu geben.

    Der Beschäftiger ist nicht berechtigt, eigene Forderungen mit dem Rechnungsbetrag aufzurechnen oder fällige Zahlungen aus welchem Grund auch immer zurück zu halten. Bei Zahlungsverzug werden 10 % Verzugszinsen p.a. ab Fälligkeit verrechnet. Als Entschädigung für die Betreibungskosten werden dem Beschäftiger Mahnspesen in Höhe von EUR 40,– je Mahnlauf in Rechnung gestellt.

14. Jegliche zusätzliche in Anspruch genommenen Dienstleistungen bzw verursachte Aufwendungen (zB Arbeitsmittel, Untersuchungskosten, Eignungstests, Auswertungen und Reportings usw) werden dem Beschäftiger als Sonderposten gesondert in Rechnung gestellt.

15. Wenn die Vertragserfüllung durch ein als höhere Gewalt zu wertendes Ereignis (zB Elementarereignisse, Arbeitskonflikte, Epidemien und Pandemien, unvorhergesehene Ereignisse etc) oder aber auch durch eine behördliche Verfügung (zB aufgrund von Krankheiten und Seuchen) unmöglich bzw teilunmöglich oder erheblich erschwert wird, ist JEI berechtigt, die vertraglichen Beziehungen zum Beschäftiger ohne Einhaltung etwaiger Fristen mit sofortiger Wirkung aufzulösen. Unabhängig von einer tatsächlichen Vertragsauflösung hat der Beschäftiger sämtliche der JEI aufgrund des Eintritts eines derartigen Ereignisses bzw einer behördlichen Verfügung entstehenden Mehraufwendungen (zB durch Gesundheitstests der ZAN, Anschaffung erforderlicher Schutzmasken und -kleidung etc) und Schäden sowie bisher auf den Auftrag getätigte Aufwendungen zu ersetzen.
    Sollte der Beschäftiger aufgrund eines oben genannten Ereignisses bzw einer behördlichen Verfügung ZAN vorübergehend nicht einsetzen können oder er diese zurückstellen, um einen ZAN zu einem späteren Zeitpunkt wieder einzusetzen, so ist er für diesen Zeitraum weiterhin zur Zahlung des vereinbarten Entgelts verpflichtet. Etwaige Ansprüche auf Schadenersatz des Beschäftigers sind ausgeschlossen.

16. Der Beschäftiger erklärt sich mit der Zusendung von Angeboten und Informationen auf elektronischem Weg bzw einer telefonischen Kontaktaufnahme durch JEI ausdrücklich einverstanden.

17. Die Vertragspartner verpflichten sich zur gegenseitigen Loyalität und Verschwiegenheit über alle im Zusammenhang mit der Auftragsabwicklung zur Kenntnis gelangten geschäftlichen Angelegenheiten, insbesondere Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse der jeweils anderen Vertragspartei. Ausnahmen von dieser Geheimhaltungsverpflichtung bestehen im Falle gesetzlich vorgesehener Aussageverpflichtungen.

    Der Beschäftiger verpflichtet sich, sämtliche Namen von Mitarbeitern oder Bewerbern sowie alle über diese ihm zugegangenen Informationen streng vertraulich zu behandeln. Insbesondere verpflichtet er sich, diese unter keinen Umständen an Dritte weiterzugeben oder sie Dritten namhaft zu machen. Handelt der Beschäftiger wider diese Verpflichtung, gilt eine verschuldensunabhängige, nicht dem richterlichen Mäßigungsrecht unterliegende Konventionalstrafe in der Höhe des vereinbarten Honorars als vereinbart.

    Im Vertragsverhältnis sind sowohl JEI als auch der Beschäftiger eigenständige Verantwortliche im Sinne des Art 4 Abs 7 DSGVO.

    JEI übermittelt dem Beschäftiger personenbezogene Daten von Mitarbeitern oder Bewerbern, entsprechend der Anforderungen des Beschäftigers zur Erfüllung der beauftragten Leistungen. Dem Beschäftiger sind die Vorschriften der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Datenschutzgesetzes (DSG) bekannt. Der Beschäftiger verpflichtet sich in diesem Zusammenhang zur Einhaltung der Bestimmungen des DSG, insbesondere § 6 (Datengeheimnis), und der DSGVO, insbesondere Art 32 (erforderliche Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit) und zur Mitwirkung hinsichtlich der Wahrung der Rechte der Betroffenen, wie beispielsweise ihres Auskunftsrechts.

    Personenbezogene Daten von Mitarbeitern oder Bewerbern, die zu keinem Vertragsverhältnis geführt haben, sind vom Beschäftiger unverzüglich zu löschen. Nach Ende einer Überlassung ist der Beschäftiger verpflichtet, personenbezogene Daten von ZAN unverzüglich zu löschen. Ausgenommen davon sind Daten, bei denen der Beschäftiger zur Aufbewahrung gesetzlich verpflichtet ist.

    Der Beschäftiger willigt ein, dass seine durch die Geschäftsbeziehung bekannt gewordenen Daten von JEI gespeichert und verarbeitet werden und zur Anbahnung weiterer Geschäftsbeziehungen im Bereich Personaldienstleistung sowie zur Übermittlung von Angeboten und Informationen verwendet werden.

18. Der Beschäftiger verpflichtet sich Änderungen seines Firmenwortlauts, der Geschäftsanschrift, seiner UID-Nummer, den Wegfall der Voraussetzungen für den Übergang der Steuerschuld im Sinne des UStG oder andere für JEI relevante Informationen unverzüglich schriftlich bekannt zu geben, andernfalls er für allfällige (finanzielle) Nachteile, die JEI aufgrund der fehlenden Informationen erwachsen, haftet.

19. Die Unwirksamkeit einzelner Bestimmungen dieser Vereinbarung beeinträchtigt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht.
    Sämtliche von diesen Geschäftsbedingungen abweichende Vereinbarungen sind schriftlich zu fixieren. Mündliche Nebenabreden werden nicht Vertragsbestandteil.
    Änderungen dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten als vereinbart, sofern nicht binnen einer Frist von 14 Tagen ab schriftlicher Information über die Änderung Widerspruch erhoben wird.

20. Es gilt österreichisches Recht. Es gilt die ausschließliche Zuständigkeit des für 4400 Steyr sachlich zuständigen Gerichtes als vereinbart.